

LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

UNE RESPONSABILITÉ À PARTAGER

Rapport du groupe de travail
tripartite sur la francisation
des entreprises

Décembre 1996

Note : La forme masculine utilisée dans ce texte désigne aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1. CRÉATION DU GROUPE DE TRAVAIL.....	3
2. INTERPRÉTATION DU MANDAT.....	8
3. LA VOLONTÉ POLITIQUE.....	10
4. LA FRANCISATION DES 10-49.....	13
Le cadre promotionnel et incitatif.....	13
Diffusion de l'information.....	14
Formation professionnelle.....	15
Organismes non gouvernementaux.....	16
Valorisation des succès.....	17
Dimension sectorielle.....	18
Le programme Promotion-conseil.....	19
Le cadre légal et réglementaire.....	22
5. LE DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS.....	25
6. LA FORMATION LINGUISTIQUE DES IMMIGRANTS EN MILIEU DE TRAVAIL.....	30
CONCLUSION.....	35
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	36
BIBLIOGRAPHIE.....	41

INTRODUCTION

“ Aujourd’hui, malgré des gains importants et évidents, malgré le fait que les progrès réalisés aient renforcé la sécurité linguistique de la majorité, le français n’est pas encore la langue commune de la vie publique, notamment à Montréal et dans l’Outaouais, comme en fait état le bilan¹ publié en mars dernier par le Comité interministériel sur la situation de la langue française. ” Ces propos de la ministre responsable de l’application de la Charte de la langue française, M^{me} Louise Beaudoin, sont tirés de son discours d’ouverture à la Commission de la culture qui s’est tenue du 28 août au 5 septembre 1996.

À la clôture de cette même commission, la ministre reprenait : “ Il a été beaucoup question de la francisation des entreprises durant la commission. Les mémoires qui en ont traité s’accordent sur trois points : la francisation est prioritaire; il s’agit de faire du français la langue de la réussite professionnelle et économique des Québécois; il y a eu beaucoup de progrès, mais aujourd’hui, la francisation, particulièrement à Montréal, stagne. ”

Ces énoncés expriment à la fois les succès de l’application de la Charte de la langue française depuis 1977 et le fait que tous ses objectifs n’ont pas encore été atteints, expliquant ainsi le besoin d’une politique linguistique réaffirmée et renouvelée.

Rappelons d’abord les grandes conclusions de ce bilan de mars 1996 :

- le sort de la langue française se jouera à Montréal;
- l’enjeu ultime est la généralisation du français comme “ langue commune ”;
- la condition indispensable est l’affirmation de la volonté de vivre en français.

La région de Montréal est donc au coeur de la réussite du projet de francisation : sur le plan démologique, Montréal se distingue du reste du Québec parce qu'y sont concentrés les anglophones et les allophones. Comment parvenir à assurer que le français y soit la langue commune? Comment amener les transferts linguistiques à se faire davantage en faveur du français? À l'heure actuelle, la Charte de la langue française permet-elle d'atteindre ces objectifs? Y a-t-il lieu d'explorer d'autres avenues?

En lien avec ces préoccupations, se trouve la question de la francisation des entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes. En fait, il s'agit d'entreprises qui ne sont pas assujetties au chapitre de la Charte qui porte sur la francisation des entreprises. On en compte près de 20 000 au Québec et 450 000 personnes y travaillent. Le bilan de mars 1996 fait ressortir que le français y est la langue du travail dans bon nombre d'entre elles, surtout celles à propriété francophone. Mais la situation peut être différente si ces entreprises sont dans la région de Montréal, si elles comptent un nombre important de travailleurs allophones ou si elles appartiennent à certains secteurs d'activité.

Les rédacteurs du bilan précisent : “ Nous pensons que ces petites entreprises ne devraient pas être soumises au processus de la certification actuellement prévu pour les autres entreprises. Les mesures à prendre et les façons de procéder pour leur permettre d'atteindre le niveau souhaité de généralisation du français, devraient être empreintes de plus de dynamisme et de souplesse, être mieux adaptées à leur environnement et à leurs besoins spécifiques et être centrées davantage sur les résultats à atteindre². ”

Aussi, le gouvernement a-t-il décidé d'explorer la possibilité de mieux associer ces entreprises au projet de faire du français la langue commune au Québec.

¹ *Le français langue commune: Enjeu de la société québécoise : Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995 : Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française* (1996), Québec, ministère de la Culture et des Communications, 319 p.

² *Le français langue commune: Enjeu de la société québécoise : Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995 : Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française* (1996), p. 92.

1. CRÉATION DU GROUPE DE TRAVAIL

Le 28 mai 1996, la ministre annonçait la mise sur pied du groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises. Voici le texte officiel de la création de ce groupe.

MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE SUR LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

LES ENTREPRISES DE 10-49 PERSONNES

Le dossier des entreprises de 10-49 personnes a souvent fait l'objet d'analyses dont il importe de tenir compte, si on veut procéder à une analyse plus approfondie de la situation linguistique qui y prévaut. Plusieurs constats ont ainsi été établis :

- *Il y a plus ou moins 20 000 entreprises de 10-49 personnes au Québec, 50 % étant localisées dans la région métropolitaine de Montréal.*
- *Plus de 450 000 personnes travaillent au sein de ces entreprises.*
- *À cause de leur taille, elles ont une structure administrative très simple; elles comportent très peu de niveaux hiérarchiques et la gestion de l'entreprise est le plus souvent assumée par le ou les propriétaires.*
- *La majorité de ces entreprises (± 75 %) sont de propriété francophone et, de ce fait, elles ont plus tendance que les autres à adhérer aux objectifs de la Charte de la langue française.*
- *Dans la région de Montréal, cette majorité d'entreprises francophones diminue à quelque 50 %, les autres ayant une direction de langue anglaise (± 22 %) ou d'une autre langue que le français et l'anglais (± 17 %).*
- *Cette situation varie aussi selon le secteur d'activité qui, selon plusieurs économistes, fait souvent montre d'une certaine spécialisation linguistique ou ethnique.*

- *Malgré le fait que cette catégorie d'entreprises n'ait pas été soumise aux exigences d'un processus de certification, le français y apparaît en général plus utilisé par les travailleurs que dans les plus grandes, que ce soit dans les communications orales ou écrites.*

Comme l'a fait ressortir le récent bilan de la situation de la langue française au Québec, l'objectif de la Charte de la langue française de faire du français la langue normale et habituelle du travail n'est pas encore atteint et la pression de l'anglais se fait toujours sentir, plus particulièrement à cause de l'informatisation des milieux de travail et de l'ouverture des marchés.

Création d'un groupe de travail tripartite

Attendu que le gouvernement du Québec juge qu'il est de sa responsabilité de prendre les moyens nécessaires pour que la langue française devienne la langue commune de tous les Québécois;

Attendu que le gouvernement du Québec considère qu'il est important de poursuivre les efforts de francisation dans les entreprises québécoises pour que le français devienne de plus en plus la langue normale et habituelle du travail et la langue commune des contacts interlinguistiques dans les entreprises;

Attendu que le gouvernement du Québec souhaite améliorer le statut du français, ainsi que sa qualité dans les entreprises qui ne sont pas soumises par la loi au processus de certification, plus particulièrement dans les entreprises de 10-49 personnes;

Considérant qu'à la suite du Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française, il apparaît indispensable d'approfondir cette question avant de proposer une stratégie de francisation adaptée à cette catégorie d'entreprises :

la ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française met sur pied, pour donner suite à une décision du gouvernement, un groupe de travail tripartite (entreprises, travailleurs et Gouvernement) sur la francisation des entreprises de 10-49 personnes.

Mandat du groupe de travail

Définir les objectifs que doit poursuivre le gouvernement en matière de francisation des entreprises de 10-49 personnes et déterminer les stratégies à retenir pour les atteindre.

Considérant que le bilan a mis en évidence que le français est plus utilisé dans les petites entreprises que dans les grandes et qu'en conséquence il ne paraît pas opportun d'assujettir les entreprises de moins de 50 employés à un processus de francisation trop complexe, quels moyens mettre en place pour responsabiliser

davantage les petites entreprises quant à l'utilisation plus généralisée du français au travail?

Quelles stratégies devraient notamment être utilisées pour que l'on assure la francisation institutionnelle de ces entreprises (affichage, imprimé des formulaires, des manuels internes, des avis et des notes de service, etc.), tout en rejoignant le travailleur dans tous les aspects de sa communication au travail et, le cas échéant, le consommateur dans ses communications avec l'entreprise?

Inventorier les moyens qui permettraient aux travailleurs de ces entreprises de se prévaloir de leur droit de travailler en français et d'utiliser une terminologie française appropriée à leur domaine d'activité.

Quelles actions devraient être entreprises pour obtenir l'engagement des dirigeants de ces entreprises visant à donner un statut normal au français, langue du travail?

Quelles actions devraient être mises de l'avant pour que les travailleurs des entreprises de 10-49 personnes participent vraiment à l'opération francisation et utilisent vraiment le français, comme langue du travail?

L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES

Le groupe de travail tripartite aura également comme mandat d'examiner trois autres questions qui concernent l'ensemble des entreprises et qui donnent suite à certaines constatations du bilan de la situation de la langue française :

- la manière de faire respecter le droit des employés à travailler en français (examen des difficultés et modalités d'application des articles 45 et 46 de la Charte);*
- la possibilité d'effectuer, en milieu de travail, la formation linguistique en langue française des immigrants et*
- la stratégie la meilleure pour implanter la terminologie française dans la vie réelle de l'entreprise.*

Composition du groupe de travail

Milieu des travailleurs

Un représentant de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Un représentant de la Confédération des syndicats nationaux

Un représentant de la Centrale des syndicats démocratiques

Milieu des employeurs

Un représentant du Conseil du patronat
Un représentant de l'Association des manufacturiers du Québec³
Un représentant du Conseil québécois du commerce de détail

Milieu gouvernemental

Un représentant de l'Office de la langue française
Un représentant du ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie
Un représentant du ministère des Relations avec les citoyens⁴

Un président
Un secrétaire

Échéancier

Pour réaliser ces travaux, on utilisera les données disponibles et on s'appuiera sur l'expertise des membres du groupe qui pourront recourir, au besoin, aux avis d'experts. Le rapport devra être remis à la ministre responsable de la Charte de la langue française le ou avant le 18 octobre 1996, en vue des travaux du Sommet économique qui aura lieu les 30, 31 octobre et 1^{er} novembre prochains.

La formation du groupe s'est faite en juin 1996 avec la nomination des personnes suivantes :

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec : M^{me} Lola LE BRASSEUR⁵

Confédération des syndicats nationaux : M. Michel RIOUX⁶

Centrale des syndicats démocratiques : M^{me} Catherine ESCOJIDO⁷

Conseil du patronat : M. Jacques Garon⁸

Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec : M^{me} Marie-Claude RIVET

³ Cet organisme porte maintenant le nom d'*Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec*.

⁴ Officiellement ministère des *Relations avec les citoyens et de l'Immigration*.

⁵ M. Émile Vallée s'est joint à M^{me} Le Brasseur à partir du 9 octobre 1996.

⁶ M. Rioux a quitté le groupe le 30 septembre. Voir l'explication à la page suivante.

⁷ M^{me} Escojido a quitté le groupe le 30 septembre également.

⁸ En remplacement de M. Sarto Paquin qui avait été nommé à l'origine.

Conseil québécois du commerce de détail : M^{me} Nunzia IAVARONE⁹

Office de la langue française : M^{me} Nicole RENÉ

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie : M^{me} Sylvie MIGUEL¹⁰

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration : M. Jean-Jacques PLOUFFE

Président : M. Michel GRANT, professeur au département des Sciences administratives de l'Université du Québec à Montréal

Secrétaire : M. François GROU, conseiller en francisation à l'Office de la langue française.

Les organisations syndicales et patronales qui ont présenté un mémoire à la Commission de la culture en ont profité pour manifester clairement leur adhésion aux objectifs de la Charte de la langue française de faire du français la langue du travail. Elles ont rappelé également leur accord avec la création du groupe de travail et leur volonté d'y participer.

Estimant que les organisations patronales manifestaient “ un intérêt à tout le moins mitigé vis-à-vis des travaux du groupe ”, la CSN et la CSD ont annoncé, le 3 octobre, leur retrait définitif du groupe de travail.

Le groupe de travail a tenu 10 rencontres entre le 21 juin et le 10 décembre 1996.

⁹ En remplacement de M^{me} Diane Lapointe qui avait été nommée à l'origine.

¹⁰ En remplacement de M. Paul Beaulieu qui avait été nommé à l'origine.

2. INTERPRÉTATION DU MANDAT

La seule lecture du mandat confié au groupe de travail permet d'en saisir la complexité et l'ampleur. D'une part, on lui demande de se pencher sur la question de francisation des petites entreprises qui ne sont pas soumises au processus de certification prévu par la Charte de la langue française; d'autre part on lui demande d'examiner trois autres questions qui, cette fois, touchent toutes les entreprises et non pas seulement les 10-49¹¹ : droit de travailler en français, formation linguistique des immigrants en milieu de travail et implantation de la terminologie française.

Le volet sur les 10-49 représente donc la raison première de la création du comité : presque tout le texte du mandat lui est consacré. La majeure partie des travaux du groupe aura donc, elle aussi, porté une attention toute spéciale à cette catégorie d'entreprises, d'autant plus que les discussions ont rapidement fait ressortir l'importance des questions des allophones et du droit de travailler en français en regard des 10-49.

Le traitement du volet sur l'implantation de la terminologie française pose problème parce qu'il représente un haut degré de spécialisation avec, entre autres, ses dimensions sociolinguistiques. La question a souvent été examinée par le passé sans que des solutions permettant la mise en oeuvre de stratégies d'intervention précises ne soient trouvées. Il est apparu utopique aux membres du groupe de réussir à le faire dans les limites de temps imposées, en traitant également des trois autres volets. **Dans le but de produire un travail de qualité et de respecter une échéance réaliste, les membres ont donc décidé de ne pas traiter de la question de l'implantation de la terminologie française.** Ce choix ne signifie pas que le groupe considère que le sujet n'est pas important. Au contraire, il est d'une importance telle qu'il justifierait à lui seul un groupe de travail distinct, des délais beaucoup plus longs et la présence d'autres spécialistes.

Le présent rapport reprendra donc la structure du mandat en traitant d'abord de la francisation des 10-49, ensuite du droit de travailler en français et enfin de la formation linguistique des immigrants en milieu de travail. De plus, il nous apparaît important de viser deux niveaux de francisation : 1- la francisation des milieux où les travailleurs sont majoritairement francophones et qui veulent exercer leur droit de travailler en français; 2- la francisation des milieux où la majorité des travailleurs ne sont pas francophones (souvent, ils ne connaissent même pas le français) et où la langue commune devient alors l'anglais.

¹¹ Nous utiliserons les expressions “ entreprises 10-49 ” ou encore simplement les “ 10-49 ” pour désigner les entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes; les “ 26-49 ” désigneront celles qui comptent entre 26 et 49 personnes.

3. LA VOLONTÉ POLITIQUE

Condition préalable à l'atteinte des objectifs de la Charte de la langue française, l'expression d'une volonté politique vis-à-vis de la question linguistique doit être renforcée et maintenue. Toute action promotionnelle risque d'être vaine si elle n'est pas précédée et accompagnée de l'expression ferme et constante de la volonté politique de faire du français la langue du travail puisque cette préoccupation est au centre de la francisation. L'expression de cette volonté politique doit se faire auprès de la population en général pour que la question linguistique cesse d'être perçue comme un problème, mais devienne un atout; il faut donner un nouvel élan à la francisation des milieux de travail qui doit être considérée comme un projet collectif et non plus comme le projet de quelques personnes sur qui reposent les actions de francisation et qui sont confrontées à l'intérêt mitigé de leur milieu sur cette question. La francisation doit devenir importante pour tous : gouvernement, patronat, syndicats, travailleurs.

L'idée n'est pas nouvelle. En 1988, le ministre responsable de la Charte de la langue française avait mis sur pied un groupe de travail tripartite sur le français langue du travail. Le mandat confié à ce groupe " consistait à dégager les orientations et à définir les moyens susceptibles d'améliorer autant le statut du français que sa qualité dans le milieu de travail. (...) (Le) mandat (...) porte sur les entreprises de 50 employés et plus¹²..." Cette dernière précision n'a pas empêché ce groupe d'explorer quelques avenues propres aux entreprises qui emploient moins de 50 personnes et d'y associer des recommandations. D'autres recommandations, dont une présente un lien avec l'affirmation d'une volonté politique, demeurent encore aujourd'hui d'actualité. Nous y ferons référence au besoin.

En 1996, les deux publications parues sous le titre *Le français langue commune* - qu'il s'agisse du bilan ou de la proposition de politique linguistique - constituent une première affirmation

¹² Groupe de travail tripartite sur le français langue du travail (1989), p. 1

de cette volonté. La création même du présent groupe de travail en est une autre. Le 5 septembre 1996, dans son discours de clôture à la Commission de la culture, la ministre responsable de l'application de la Charte réaffirmait l'importance de cette volonté politique qu'elle qualifiait de premier ingrédient pour réussir la francisation.

Il restera donc à garantir le maintien de cette volonté politique pour accompagner le cadre promotionnel qui sera décrit plus loin. Et cette même volonté politique sera tout aussi indispensable pour appuyer le cadre légal, qu'il soit modifié ou non.

Le groupe de travail croit qu'il est nécessaire que l'État fasse la promotion du français. Grâce à une campagne d'information bien organisée, il affirmera l'importance du français et visera à faire en sorte que la francisation ne soit plus perçue comme un problème, mais comme un atout, un avantage.

Recommandation n° 1a : Que le gouvernement organise une campagne médiatique qui affirmerait l'importance qu'il accorde à la francisation et qui amènerait les citoyens à adhérer plus clairement à ce projet¹³.

Recommandation n° 1b : Que cette campagne se fasse en conjonction avec l'application de mesures précises destinées aux entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes.

¹³ Le groupe de travail de 1989 avait fait la recommandation suivante à la page 46 de son rapport : “ Que le Gouvernement réaffirme ses messages à l'égard de la promotion du français en général, qu'il rappelle les objectifs de la Charte et invite la population à participer activement à l'amélioration du statut et de la qualité du français notamment au travail. ”

Pour être conséquente, l'affirmation d'une volonté politique qui précise l'importance de la francisation doit se refléter dans les activités de l'État, à tous les niveaux de l'Administration, tant dans son fonctionnement interne que dans ses relations avec les citoyens et les entreprises.

Recommandation n° 2 : Que le gouvernement s'assure que l'Administration soit un modèle de francisation dans toutes ses activités.

3. LA FRANCISATION DES 10-49

Le préambule du mandat confié au groupe de travail résume très bien la problématique de la francisation des 10-49 : ces entreprises sont nombreuses dans la région de Montréal, région où la francisation est le moins avancée; celles qui sont à propriété non francophones ou qui emploient un nombre important de non francophones sont moins francisées; certains secteurs d'activité connaissent davantage de problèmes vis-à-vis de la francisation.

Le groupe de travail a considéré deux approches pour mener une action auprès des 10-49, deux approches qui ne sont pas nécessairement exclusives. On peut faire la **promotion** de la francisation auprès de ces entreprises¹⁴ et on peut développer un **cadre légal et réglementaire** qui les oblige à se franciser. Nous examinerons chaque dimension.

Le cadre promotionnel et incitatif

Le groupe de travail a d'abord exploré les mesures incitatives, basées sur le volontariat, qui pourraient être mises en place pour favoriser la francisation des 10-49. Un projet à caractère social doit avant tout reposer sur la volonté des principaux acteurs de participer à sa réalisation. Il y a donc lieu de responsabiliser les employeurs en regard de cet objectif, compte tenu du grand nombre d'entreprises dans cette catégorie et de leurs diversités. Cette responsabilisation souhaitée des employeurs doit être associée à celle des syndicats présents dans ces entreprises et qui peuvent à leur tour sensibiliser leurs membres à l'importance de travailler en français. Par contre, il ne faut pas

¹⁴ Il va de soi que d'autres entreprises que les 10-49 pourraient profiter de certaines mesures promotionnelles qui seraient mises en place.

oublier que la présence syndicale est moins répandue dans les petites entreprises que dans les plus grandes et que l'absence de syndicat rend plus difficile l'accès à ces travailleurs dont une des caractéristiques est précisément de ne pas pouvoir compter sur une organisation qui les représente. D'où l'importance de responsabiliser les employeurs à qui incombera la tâche d'assurer que le français puisse être la langue du travail. Dans son rapport déposé au Sommet économique de l'automne 1996, le Comité responsable de l'étude auprès de 36 dirigeants d'entreprise affirmait : " La promotion et la protection du caractère français de Montréal sont des objectifs tout à fait légitimes, que nous appuyons sans réserve¹⁵. " De plus, il y aurait sûrement lieu d'associer le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et certains groupes communautaires qui constituent une porte d'entrée privilégiée pour rejoindre les travailleurs immigrants, particulièrement nombreux dans les 10-49.

Le groupe de travail a examiné un ensemble de mesures qui relèvent directement de la promotion ou encore qui ont un caractère incitatif en ce sens qu'elles lient l'accès à certains avantages à des conditions de francisation. Tout comme l'expression de la volonté politique, la mise en oeuvre de ces mesures est indépendante du cadre légal et réglementaire. Que la Charte soit modifiée ou non, elles constitueront des moyens de favoriser la francisation des 10-49, à la condition que le gouvernement y accorde les ressources nécessaires.

Diffusion de l'information : On ne peut s'attendre à ce que la loi soit respectée si elle n'est pas connue¹⁶. Les employeurs doivent connaître les exigences de la loi à leur égard, les travailleurs doivent être informés de leurs droits et savoir que la francisation ne peut se faire sans leur participation. On sait qu'en période économique difficile, l'emploi constitue la question prioritaire. Dans un tel contexte, il peut devenir invitant, pour les employeurs, comme pour les travailleurs, de reléguer la question linguistique au second plan.

¹⁵ Comité responsable de l'étude auprès de 36 dirigeants d'entreprise (1996), p. 2.

¹⁶ Les petites entreprises n'étant pas obligées de s'inscrire à l'Office, on comprendra qu'elles ont moins facilement accès à l'information sur la Charte.

La diffusion de l'information suppose également de bien faire connaître l'ensemble des ressources disponibles qui peuvent favoriser l'atteinte des objectifs de francisation. Il n'est pas certain, par exemple, que tous les services offerts pour la francisation des immigrants soient bien connus des publics cibles. Les divers organismes qui offrent des services en francisation ne connaissent pas nécessairement les ressources complémentaires qui pourraient se trouver ailleurs.

Recommandation n° 3a : Que le gouvernement fasse connaître aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de 10 à 49 personnes les exigences de la Charte de la langue française à leur égard.

Recommandation n° 3b : Que le gouvernement fasse connaître aux publics cibles, et plus particulièrement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de 10 à 49 personnes, les ressources de francisation disponibles.

Formation professionnelle : On souligne l'importance que la formation professionnelle soit donnée en français, que ce soit par les maisons d'enseignement ou par les entreprises dans le cadre de leurs programmes de formation. En effet, la formation professionnelle est souvent un lieu privilégié pour l'apprentissage de la terminologie française. La proposition de politique linguistique recommande d'ailleurs, pour le réseau de l'éducation, de “ Mettre sur pied un programme d'incitation à la production de matériel didactique et informatique en français pour la formation professionnelle et technique¹⁷. ”

Mais toute la formation professionnelle n'est pas donnée par le secteur public. On sait que l'adoption du projet de loi n° 90 amènera bon nombre d'entreprises 10-49 à consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation professionnelle. Ce programme pourrait constituer un levier pour augmenter et consolider la place du français dans la formation professionnelle et, par voie de conséquence, favoriser l'implantation du français comme langue du travail.

Recommandation n° 4a : Que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre appuie les stratégies qui favorisent la généralisation de l'utilisation du français dans la formation professionnelle et développe des mesures qui répondent aux besoins des entreprises de 10 à 49 personnes.

Recommandation n° 4b : Que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre fasse connaître aux entreprises que les dépenses reliées à la formation linguistique ou à l'alphabétisation peuvent être comptabilisées dans le 1 %.

Organismes non gouvernementaux : Le groupe de travail reconnaît le rôle important que peuvent jouer les grandes associations patronales et syndicales vis-à-vis de la promotion du français. Elles constituent des partenaires essentiels à la réussite de la francisation. Toutefois, ces grandes organisations peuvent avoir de la difficulté à joindre certains groupes ethniques ou les travailleurs non syndiqués, tous deux fort présents dans les 10-49. Il existe néanmoins d'autres regroupements qui peuvent servir de porte d'entrée auprès de ces clientèles et qui peuvent devenir des agents multiplicateurs, des partenaires de la francisation. Il convient de favoriser leur adhésion à la francisation. La *Table de concertation des organismes non gouvernementaux oeuvrant à la francisation en milieu communautaire*¹⁸ a d'ailleurs présenté un mémoire à la Commission de la culture dans lequel elle affirme son appui à la francisation et montre qu'elle y travaille activement.

Même s'il est le maître d'oeuvre de la francisation au Québec, l'Office de la langue française a besoin de partenaires pour atteindre le plus grand nombre de 10-49. D'où l'importance de compter sur les agents multiplicateurs que peuvent être les syndicats, les associations patronales, les associations ethniques, etc. Encore faut-il que ces partenaires aient les moyens d'accorder des ressources à la francisation.

¹⁷ *Le français langue commune : Promouvoir l'usage et la qualité du français, langue officielle et langue commune du Québec : Proposition de politique linguistique* (1996), p. 65.

¹⁸ La Table de concertation regroupe une soixantaine d'organismes communautaires partenaires du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et oeuvre dans l'île de Montréal à l'intégration linguistique des immigrants. Elle a présenté son mémoire le 4 septembre 1996.

Recommandation n° 5a : Que le gouvernement favorise la participation des organismes non gouvernementaux à la francisation des milieux de travail en leur fournissant l'information, la formation appropriée, le soutien technique et, au besoin, une aide financière pour leur permettre de mettre en oeuvre des activités reliées à la francisation.

Recommandation n° 5b : Que dans son appui aux organismes non gouvernementaux, le gouvernement donne priorité aux activités touchant les entreprises de 10 à 49 personnes.

Valorisation des succès : En faisant connaître les succès de francisation, on illustrera qu'il est possible de travailler en français. La Semaine du français pourrait prendre davantage d'importance et devenir le moment idéal pour faire la promotion du français. Il pourrait même y avoir une rencontre annuelle sur la francisation à laquelle seraient invités les travailleurs et les employeurs, particulièrement ceux des 10-49. Certes, il peut être difficile de les convaincre de participer à une telle manifestation, entre autres pour des questions de disponibilité, mais leur présence est nécessaire si on veut un rayonnement qui atteigne cette catégorie d'entreprises.

Recommandation n° 6 : Que la Semaine du français soit le moment privilégié pour valoriser les succès en matière de francisation, qu'on y affecte le budget nécessaire et que soit créé un Mérite du français destiné aux entreprises de 10 à 49 personnes¹⁹.

Dimension sectorielle : L'analyse de l'avancement de la francisation des 10-49 a fait ressortir que certains secteurs d'activité étaient moins francisés que d'autres. Le préambule du mandat du groupe de travail en faisait d'ailleurs état. À une problématique sectorielle s'imposent

¹⁹ Le groupe de travail de 1989 avait fait la recommandation suivante aux pages 48 et 49 de son rapport : “ Que l'Office de la langue française souligne la qualité du travail accompli en vue de faire progresser la cause de la francisation des entreprises. ”

des solutions à caractère sectoriel. Plutôt que de créer de nouvelles structures liées à la francisation, le groupe de travail a privilégié explorer la possibilité d'intégrer la question linguistique aux mandats de comités déjà existants. On connaît des lieux organisés où employeurs et travailleurs sont réunis.

Par exemple, les comités paritaires créés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* pourraient devenir des agents multiplicateurs et permettre de joindre des entreprises qui posent des problèmes de francisation. Ce sont des milieux où les gens sont habitués à travailler ensemble et qui ont l'avantage de pouvoir atteindre des travailleurs non syndiqués. On trouve d'ailleurs une forte concentration de 10-49 dans les entreprises couvertes par ces décrets.

De la même façon, les comités sectoriels et paritaires créés par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre constituent également des portes d'entrée. On pourrait intégrer la question de la francisation à la formation professionnelle et au développement de la main-d'oeuvre. On réunirait ainsi les deux axes qui permettent de promouvoir et de protéger le français, à savoir l'éducation et le travail.

Vis-à-vis de la francisation, ces comités paritaires pourraient diffuser l'information, sensibiliser les participants, identifier des secteurs prioritaires et des entreprises spécifiques et transmettre les problèmes majeurs à l'Office.

Recommandation n° 7 : Que le gouvernement suggère aux comités paritaires créés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*, aux comités sectoriels de main-d'oeuvre et aux tables sectorielles de main-d'oeuvre d'intégrer la question de la francisation à leurs activités²⁰.

²⁰ Le groupe de travail de 1989 avait fait la recommandation suivante à la page 47 de son rapport : “ Que l'Office de la langue française avec la collaboration du ministère du Travail invitent les comités paritaires à réunir sur une base géographique des représentants de toutes les entreprises qui ont des affinités entre elles, en vue d'élaborer et d'appliquer un plan relatif à la francisation des entreprises de 50 employés et moins. ” À la page 49, une autre recommandation précisait : “ Que les dépenses inhérentes à la conception et à la mise en oeuvre d'un plan sectoriel et

Le programme Promotion-conseil : On peut difficilement analyser la question de la francisation des 10-49 sans prendre en considération ce qui s'est fait à l'Office de la langue française pour cette catégorie d'entreprises. En 1989 fut créé le programme Promotion-conseil qui visait à informer et à aider les petites entreprises à promouvoir le français, le tout sur une base volontaire. On voulait ainsi inviter, inciter et associer progressivement les 10-49 à la francisation de leur milieu, diffuser l'information à ces entreprises, ouvrir des canaux de communication avec les associations sectorielles rattachées aux entreprises faisant partie des priorités de l'Office, établir des contacts individuels avec les entreprises et reconnaître celles qui travaillent déjà en français.

En 1995, l'Office dressait un bilan²¹ des activités de ce programme précisant que, règle générale, on acceptait volontiers de recevoir la visite des conseillers de l'Office qui ont ainsi pu constater que le français était effectivement la langue du travail dans bon nombre de ces entreprises. Pour les 3277 entreprises visitées, les conseillers ont jugé que dans 57 % des cas, la situation du français était satisfaisante, dans 37 % des cas, elle nécessitait des améliorations et dans seulement 6 %, le français n'occupait pas la place que la Charte a pour but de lui consacrer. La situation géographique influence aussi la situation linguistique des entreprises : la région de Montréal et l'Outaouais sont les deux régions où l'utilisation du français comme langue du travail est moins généralisée. On y mentionnait également que certains secteurs d'activité présentaient davantage de problèmes, ces secteurs correspondant aux secteurs problématiques pour les entreprises employant

conjoint de francisation soient en partie financées par une subvention au mérite et que l'Office de la langue française soit chargé de gérer ces subventions. ”

²¹ Voir Najem (1995). En fait, on voit que les données du préambule du mandat du groupe de travail proviennent en grande partie de ce bilan.

50 personnes et plus : industrie du textile, première transformation des métaux, fabrication de produits électriques, fabrication de machines et d'équipement de transport, industrie du caoutchouc et du plastique.

Le groupe de travail croit nécessaire le maintien d'une présence de l'Office de la langue française auprès des entreprises de 10-49, pour, entre autres, les amener à devenir partenaires de la francisation, à permettre à leur personnel de travailler en français et à s'assurer qu'elles respectent les dispositions de la loi qui les touchent. Cela suppose que l'Office possède les ressources humaines et financières nécessaires à l'intervention auprès de ces entreprises et que ce ne soit pas au détriment des interventions auprès des plus grandes entreprises. Il ne s'agit pas d'intervenir systématiquement dans toutes les 10-49 (il y en a presque 20 000), mais plutôt de le faire à partir de certaines priorités. Nous venons de voir que certains secteurs sont moins francisés que d'autres, que la région de Montréal et de l'Outaouais ont une problématique particulière. Un critère numérique pourrait également être retenu. Les fichiers de l'Inspecteur général des institutions financières classent les 10-49 en deux catégories : les 10-25 et les 26-49. Il serait tout à fait possible d'intervenir surtout auprès des entreprises qui comptent plus d'employés pour que l'impact éventuel de l'action de l'Office touche davantage de personnes. On prendra aussi en compte les relations qu'ont les entreprises entre elles. La non-francisation de certaines activités d'une 10-49 peut avoir un effet sur la francisation d'autres entreprises, entre autres celles qui doivent obtenir un certificat de francisation. Il devient alors important d'intervenir auprès de telles entreprises.

Dans le cadre de la relance des interventions plus systématiques auprès des 10-49, l'Office pourrait privilégier la mise sur pied d'un projet pilote. À partir d'un nombre restreint de secteurs d'activité qu'il aurait identifiés, ses interventions miseraient sur l'application dans les 26-49 retenues de deux ou trois éléments d'un programme de francisation prévus à l'article 141 de la Charte, éléments jugés indispensables à la réussite de la francisation. Pensons, par exemple, à la connaissance du français chez le personnel ou encore à l'utilisation du français dans les technologies de l'information : ces éléments constituent souvent la base de l'utilisation du français comme langue du travail. Un tel projet mettrait à contribution les principaux intervenants, Office de la langue française, patronat, syndicats qui verraient à valider un test de faisabilité et à évaluer périodiquement

cette activité. À l'essai pour une période de trois ans, ce projet pourrait s'étendre par la suite à d'autres secteurs d'activité si les résultats s'avèrent concluants.

Recommandation n° 8a : Que l'Office de la langue française remette sur pied un programme d'intervention auprès des 10-49 et qu'il ait les ressources suffisantes pour le faire sans réduire pour autant ses autres activités.

Recommandation n° 8b : Que, dans son programme d'intervention auprès des 10-49, l'Office de la langue française donne la priorité à la région de Montréal, aux secteurs d'activité où la francisation est moins avancée, aux entreprises qui comptent entre 26 et 49 employés et à celles qui ont un effet négatif sur la francisation d'autres entreprises.

Recommandation n° 8c : Que l'Office de la langue française mette sur pied un projet pilote d'une durée de trois ans qui, à partir de secteurs d'activité choisis, viserait à faire appliquer dans certaines entreprises de 26 à 49 personnes quelques éléments prévus à l'article 141 de la Charte de langue française, projet dont le suivi et l'évaluation serait faits par un comité tripartite.

En terminant cette partie, nous voulons faire ressortir deux points qui découlent de l'évaluation du programme Promotion-conseil. Une étude²² du Service de la recherche de l'Office rapporte que les interlocuteurs des entreprises 10-49 visitées sont satisfaits de la démarche, le taux de refus de recevoir l'Office a d'ailleurs été maintenu à moins de 10 %. Par ailleurs, le caractère volontaire de ce programme fait qu'une entreprise peut choisir de ne pas donner suite aux demandes de corrections formulées par l'Office : on a constaté un taux de correction de 20 %²³. Un programme uniquement basé sur la promotion comporte généralement certaines limites, ce qui a amené le groupe de travail à se pencher sur le cadre légal et réglementaire qui pourrait appuyer la démarche promotionnelle.

²² Larivée (1991).

²³ Il s'agit ici des corrections constatées. La fin du programme ne permet pas de juger de sa performance. Une entreprise peut avoir apporté les corrections demandées sans qu'elles aient été constatées. Dans d'autres cas, une deuxième visite aurait peut-être amené l'entreprise à corriger les situations dérogatoires.

Le cadre légal et réglementaire

Depuis son adoption en 1977, la Charte de la langue française contient un article qui vise spécifiquement les entreprises qui emploient moins de 50 personnes. Il s'agit de l'article 151.

Certaines dispositions de la Charte s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit le nombre de personnes employées. Il s'agit :

- de l'article 4 qui dit que les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français;
- du chapitre VI (articles 41 à 50) qui porte sur la langue du travail;
- du chapitre VII (articles 51 à 71) qui porte sur la langue du commerce et des affaires.

Plusieurs articles de la loi imposent donc des obligations à toutes les entreprises, mais seul l'article 151 parle spécifiquement de la catégorie d'entreprises qui comptent moins de 50 employés. Cet article 151 fait partie du chapitre V du titre II (articles 135 à 154) qui traite de la francisation des entreprises et se lit comme suit :

151. Avec l'approbation du ministre, l'Office peut, à condition d'en publier avis à la Gazette officielle du Québec, exiger d'une entreprise employant moins de cinquante personnes qu'elle procède à l'analyse de sa situation linguistique, à l'élaboration et à l'application d'un programme de francisation.

Si une telle entreprise a besoin d'un délai pour se conformer à certaines dispositions de la présente loi ou d'un règlement adopté en vertu de celle-ci, elle peut demander l'aide de l'Office et conclure avec lui une entente particulière. Dans le cadre d'une telle entente, l'Office peut, pour la période qu'il détermine, exempter cette entreprise de l'application de toute disposition de la présente loi ou d'un règlement adopté en vertu de celle-ci.

L'Office doit, chaque année, faire rapport au ministre des mesures prises par les entreprises et des exemptions accordées.

L'Office a donc le pouvoir d'assujettir les 10-49 au processus de francisation prévu pour les plus grandes entreprises. Dans l'examen du cadre légal et réglementaire, le groupe de travail a examiné trois options pour les 10-49 :

1. Absence de mesures légales visant les 10-49, toute intervention étant basée sur la bonne volonté de ces entreprises de collaborer avec l'Office.
2. Mesures légales qui obligent toutes les 10-49 à assurer un niveau de francisation (à déterminer) dans ses activités.
3. Mesures légales qui laissent à l'Office la responsabilité d'imposer un processus de francisation aux 10-49.

Les deux premières options ont été rapidement écartées. La première constitue un affaiblissement de la loi par rapport à la situation actuelle. Compte tenu de l'existence actuelle de l'article 151 de la Charte, le groupe de travail ne pouvait concilier son mandat avec une éventuelle recommandation qui éliminerait de la loi toute possibilité d'intervention auprès des 10-49 autre que sur une base volontaire.

Notre interprétation du mandat nous amène à ne pas nous attarder sur la deuxième option : en effet, l'assujettissement de toutes les 10-49 demanderait des ressources très grandes (on compte près de 20 000 entreprises dans cette catégorie) pour intervenir auprès d'entreprises où, dans de nombreux cas, le français est déjà la langue du travail. En fait, l'opération s'apparenterait davantage à une opération bureaucratique qu'à une opération de francisation. La seule façon de rendre réaliste une telle option impliquerait un changement en profondeur de la loi et du processus de francisation de toutes les entreprises.

Il reste la troisième option qui permet à l'Office d'imposer un processus de francisation aux petites entreprises. Rappelons-le, c'est la situation qui prévaut actuellement avec l'article 151 de la Charte et il constitue avant tout une mesure d'exception puisque son utilisation exige l'approbation du ministre.

Depuis 1977, l'Office n'a utilisé cet article 151 qu'à trois reprises. Dans un cas, l'entreprise nuisait aux efforts de francisation d'un groupe d'entreprises; dans un autre, l'entreprise prétendait qu'elle employait moins de cinquante personnes, contrairement aux données provenant du fichier central des entreprises; dans le dernier cas, il s'agissait d'une entreprise qui refusait systématiquement de respecter les dispositions statutaires de la loi.

Le groupe de travail ne croit pas opportun de proposer une modification de l'article 151 de la Charte puisque déjà il donne à l'Office les moyens nécessaires pour intervenir. En revanche, il estime que l'Office aurait avantage à s'en servir plus souvent quand il est d'avis que la non-francisation de certaines 10-49 a un impact sur la francisation d'autres entreprises. Il reste à savoir si le fait de ne pas avoir utilisé davantage ce pouvoir que lui accorde la loi peut mener à une forme d'« atrophie » de ce pouvoir. On n'est pas en mesure de connaître la portée réelle de la non-utilisation de l'article 151.

Avant 1989, l'Office n'avait pas de programme d'intervention auprès des 10-49 et ses efforts visaient avant tout les entreprises qui doivent posséder un certificat de francisation. La recommandation 8 du présent rapport suggère la remise sur pied d'un programme destiné aux 10-49. La recommandation qui suit vient la compléter.

Recommandation n° 9 : Que l'Office de la langue française ait recours davantage aux dispositions de l'article 151 de la Charte pour obtenir une francisation accrue de certaines 10-49 notamment celles qui ont un impact sur la francisation d'autres entreprises.

5. LE DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS

La ministre responsable de la Charte de la langue française demande au groupe de travail de se pencher sur la question du droit de travailler en français, constatant qu'à l'heure actuelle, ce droit est difficile à faire respecter. Il va de soi que les personnes qui travaillent dans les 10-49 seraient les premières à bénéficier d'un droit réel de travailler en français, d'autant plus que ces entreprises ne sont pas encadrées par un programme de francisation. Mais, nous l'avons dit plus haut, les recommandations qui découleront de la présente section du rapport vaudront pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Encore ici nous devons faire l'analyse de quelques articles de la Charte pour expliquer quelles sont les difficultés de faire respecter ce droit qui est clairement énoncé. Ainsi, l'article 4 de la Charte dit :

4. Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.

Le droit est exprimé ici sans équivoque. Les articles 45, 46 et 47 apportent des précisions sur l'exercice de ce droit.

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

47. *Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.*

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

Voyons maintenant en quoi ces articles amènent des difficultés d'application. Le bilan du printemps 1996 résumait en quoi l'article 46 ne peut, à l'heure actuelle, permettre l'exercice du droit qu'il est censé protéger. Il est tout à fait à propos d'en reprendre ici la conclusion :

L'application de cet article pose plusieurs problèmes. En effet, pour les employés qui portent plainte en vertu de l'article 46 (exigences linguistiques à l'embauche), le problème réside dans le fait que la décision de l'Office ne répare pas le préjudice subi. **Un employé qui porte plainte auprès d'un commissaire du travail en vertu de l'article 45 (en cas de congédiement ou de rétrogradation pour raison linguistique) peut être réintégré dans ses fonctions une fois la décision rendue. Il n'en est pas ainsi dans le cas de l'article 46. L'Office n'a pas le pouvoir de suspendre le processus de recrutement au sein de l'entreprise**²⁴. Quand la décision sera rendue, plusieurs mois plus tard, une autre personne aura pu être engagée entre-temps, et l'employeur sera uniquement tenu de renoncer à ses exigences linguistiques lors d'un prochain recrutement. Ainsi, dans sa forme actuelle et à la lumière de l'expérience acquise, le recours prévu à l'article 46 n'a qu'une portée limitée. Pourtant, ce recours a pour but d'assurer aux travailleurs le droit de travailler en français.

Aux problèmes d'ordre juridique déjà soulignés vient s'ajouter le fait que l'Office peut difficilement siéger assez souvent pour faire face aux litiges qui lui sont soumis en vertu de l'article 46. Depuis cinq ans, l'Office n'a rendu que neuf décisions, et un dossier qui serait inscrit aujourd'hui ne pourrait faire l'objet d'une audience avant dix-huit mois. Les décisions en vertu de l'article 46 doivent être rendues par au moins trois membres. Or, l'Office ne compte que cinq membres, dont quatre siègent à temps partiel et bénévolement.

Bref, de façon générale, la question des exigences linguistiques relatives à l'embauche continue de se poser et, pourtant, le recours à l'article 46 est quasi inexistant dans le milieu des entreprises. Les problèmes d'ordre juridique et administratif soulevés par l'article 46 justifieraient sans doute qu'on envisage une révision en profondeur de cet article qui n'a que très peu d'effet sur la protection des travailleurs²⁵.

²⁴ La mise en relief est de nous.

²⁵ *Le français langue commune: Enjeu de la société québécoise : Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995 : Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française* (1996), p. 76-77.

De son côté, l'Office de la langue française faisait, en septembre 1996, l'évaluation suivante de l'application de l'article 46 :

L'article 46 est l'une des dispositions essentielles du chapitre sur la langue du travail, mais il n'est efficace ni sur le plan pénal ni sur le plan civil. Sur le plan pénal, le fait que l'employeur ne connaisse la portée de l'interdiction prévue par cet article qu'après la décision de l'Office a pour effet de mettre en cause l'existence même d'un acte dérogatoire. De plus, le fait que l'Office soit obligé de procéder par voie de mise en demeure permet à l'employeur de corriger la situation en retirant son exigence linguistique, mais sans aucun profit pour le candidat exclu. Sur le plan civil, rien n'est prévu pour annuler le concours de recrutement ou l'affichage du poste ayant fait l'objet de la plainte, ni pour accorder au plaignant qui a eu gain de cause devant l'Office une indemnité pour le préjudice subi. Enfin l'Office n'est pas en mesure d'accélérer le traitement de ces dossiers sur la base des textes actuels, étant donné qu'il n'est composé que de cinq membres seulement, dont quatre sont bénévoles, que son quorum est de trois membres, et que les décisions en vertu de l'article 46, en raison de leur nature quasi judiciaire, ne peuvent faire l'objet d'une sous-délégation à l'intérieur de l'organisme²⁶.

Les problèmes d'ordre administratif pourront être réglés si on parvient à trouver une façon d'accélérer le traitement des dossiers. Depuis l'adoption de la Charte de la langue française en 1977 jusqu'au 22 novembre 1996, on compte 267 dossiers inscrits. De ce nombre, il y a eu 136 désistements, 15 dossiers fermés ou sans suite, l'Office a rendu 76 décisions, une décision est en délibéré et il reste 39 dossiers à convoquer pour audition.

Le groupe de travail constate que seule une modification de la Charte pourra permettre d'accélérer le traitement des plaintes portées en vertu de l'article 46, compte tenu de la nature quasi judiciaire des décisions de l'Office, de la difficulté de réunir plus souvent des membres bénévoles. Il s'agit donc d'augmenter le nombre des membres de l'Office, en maintenant le même quorum, c'est-à-dire trois membres, et de permettre une sous-délégation.

Recommandation n° 10a : Que la Charte de la langue française soit modifiée pour que tout en maintenant le quorum de l'Office à son nombre actuel, le nombre de ses membres passe de cinq à sept pour permettre la tenue d'audiences plus fréquentes et que la Charte autorise expressément la sous-délégation du pouvoir décisionnel de l'Office à un groupe de fonctionnaires qui serait présidé par un membre de l'Office.

Recommandation n° 10b : Que la nomination des membres de l'Office se fasse après consultation des instances patronales et syndicales.

Recommandation n° 10c : Que soit versée une indemnité aux membres de l'Office qui siègent aux auditions tenues en vertu de l'article 46 de la Charte.

Le principal problème d'ordre juridique touche les personnes qui posent leur candidature auprès d'un employeur, celles qui n'ont pas de lien d'emploi avec cet employeur. Elles ne peuvent recourir à la procédure de grief ni aux services du commissaire du travail puisque ce dernier traite des liens entre employeurs et salariés. Rien n'est prévu dans la loi pour que soit réparé un préjudice subi.

Les suites possibles d'un recours pris devant l'Office par une personne qui ne travaille pas déjà dans une entreprise ne peuvent être que l'octroi d'une indemnité. À l'heure actuelle, un plaignant qui obtient gain de cause devant l'Office n'en tire aucun profit, puisque l'Office ne peut ordonner à l'employeur de le recruter et que d'ailleurs il ne serait pas souhaitable de lui donner ce pouvoir. Le principe de l'indemnité consacrerait également le fait que la décision de l'Office résulte d'un litige de nature civile (*lis inter partes*) et non de nature pénale, ce qui correspond d'ailleurs au type de procédure contradictoire qui exige la présence du plaignant devant l'Office et le dévoilement de son identité à l'employeur, contrairement à la pratique en vigueur dans les autres cas de plaintes portées auprès de l'Office.

Les membres du groupe de travail s'entendent pour reconnaître le droit à une indemnité pour la personne qui a porté plainte en vertu de l'article 46 de la Charte une fois que l'Office lui a donné raison. Toutefois, les membres ne s'entendent pas pour préciser quelle instance aurait le pouvoir d'ordonner le versement de cette indemnité. Les parties syndicale et gouvernementale souhaitent que l'Office ait ce pouvoir. Le patronat n'est pas d'accord pour que ce soit l'Office qui ordonne le versement d'une indemnité. Il recommande

²⁶ Office de la langue française (1996), p. 11.

que ce soit plutôt les tribunaux de droit commun qui mesureront l'étendue des dommages subis et auront à démontrer le lien de causalité entre l'infraction et les dommages subis.

De plus, la partie syndicale souhaite que l'Office ait les mêmes pouvoirs que l'arbitre de griefs pour les décisions rendues en vertu de l'article 46 de la Charte.

L'article 46 de la Charte n'est pas le seul à poser des problèmes d'application. L'article 45 interdit toute mesure disciplinaire pour la seule raison qu'une personne ne parle que le français ou qu'elle ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle. La protection du salarié ne vaut donc que si la sanction est imposée pour " la seule raison " qu'il ne parle pas assez bien une autre langue que le français, ce qui suppose qu'il n'existe aucune autre raison invoquée par l'employeur. Le groupe de travail veut élargir la protection des salariés en recommandant que soient interdites les sanctions reliées au fait d'exiger le respect d'un droit découlant du chapitre sur la langue du travail, c'est-à-dire des articles 41 à 49 de la Charte.

Recommandation n° 11 : Que l'article 45 de la Charte de la langue française soit modifié en y ajoutant à la fin les mots " ou encore parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des articles 41 à 49 de la présente loi ".

6. LA FORMATION LINGUISTIQUE DES IMMIGRANTS EN MILIEU DE TRAVAIL

Ce deuxième volet complémentaire du mandat confié au groupe de travail traitant de la formation linguistique des immigrants²⁷ en milieu de travail vise lui aussi toutes les entreprises et non les seules entreprises de 10 à 49 personnes.

Comment réussir à travailler en français si on ne possède pas cette langue? Certes, plusieurs programmes de formation linguistique sont offerts aux immigrants, que ce soit par le réseau des centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI), des commissions scolaires ou des organismes communautaires. Un des objectifs premiers dans l'accueil des immigrants est de faire en sorte qu'ils deviennent financièrement autosuffisants le plus rapidement possible. Par conséquent, dès qu'il décroche un emploi, l'immigrant aura tendance à abandonner ses cours de français, pour se consacrer à cet emploi. Si sa connaissance du français n'est pas suffisante et si son milieu de travail n'est pas au départ très francophone, il risque fort d'adopter l'anglais plutôt que le français, quand on sait que les deux langues sont en concurrence dans la région de Montréal. De plus, une recherche montre que “ les entreprises ne semblent pas encore vraiment préoccupées par cette question [de l'intégration des travailleurs immigrants]. En effet, il apparaît suffisant aux cadres d'entreprises qui embauchent de tels travailleurs de pouvoir communiquer avec eux, peu importe que ce soit en français ou en anglais. De ce fait, il apparaît que ces entreprises n'incitent aucunement ces travailleurs à apprendre le français et à l'utiliser, sauf si ces derniers souhaitent avoir une promotion²⁸. ”

²⁷ On parle ici des immigrants qui ne connaissent pas le français.

²⁸ *Le français langue commune: Enjeu de la société québécoise : Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995 : Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française* (1996), p. 91.

On constate aussi comment, dans la région de Montréal, se font les transferts linguistiques des allophones : “ On voit clairement ici que le poids du groupe anglophone est supérieur de près de 4 points de pourcentage à celui du groupe de langue maternelle anglaise, cela grâce aux transferts linguistiques d’allophones, qui se sont faits davantage vers l’anglais que vers le français. ” Plus loin, on précise encore en isolant la population de l’Île-de-Montréal : “ Dans l’Île-de-Montréal, la proportion d’anglophones se trouve donc accrue de plus de 5 points de pourcentage par rapport aux données sur la langue maternelle, grâce aux transferts linguistiques²⁹. ”

Le milieu de l’éducation et le milieu de travail constituent les lieux privilégiés d’intégration linguistique et sociale pour l’immigrant, il y a donc lieu de permettre à ce milieu de travail de favoriser l’apprentissage du français et un éventuel transfert linguistique vers le français.

Il existe depuis 1991 un programme de formation linguistique en milieu de travail destiné aux immigrants. Relevant du ministère des Relations avec les citoyens et de l’Immigration (MRCI), c’est un programme à responsabilité partagée qui associe le MRCI et des partenaires non gouvernementaux (entreprises, syndicats, organismes communautaires) dans la réalisation de cours destinés à des personnes en emploi. La durée hebdomadaire du cours varie de 4 à 14 heures et le cours doit représenter au moins 40 heures de formation. Les partenaires doivent être en mesure de fournir un local adéquat alors que le MRCI est responsable de l’enseignement.

On observe un taux élevé de présence et de rétention à ces cours en milieu de travail. Le MRCI a constaté un taux encore supérieur quand les cours se donnent à la fin de la journée de travail et lorsque, sur une durée de deux heures, une heure de cours est donnée pendant les heures de travail et l’autre heure après.

On cherche à montrer à l’employeur qu’il peut être avantageux qu’il y ait une langue commune dans son entreprise, et que cette langue soit le français. De leur côté, les employés y voient leur avantage en ce que la connaissance du français leur donne une plus grande mobilité et

²⁹ *Le français langue commune: Enjeu de la société québécoise : Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995 : Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française* (1996), p. 49.

un accès à d'éventuelles promotions, sans compter la motivation sociale qui leur permet de mieux accompagner leurs enfants dans leur cheminement scolaire.

Il s'agit donc d'un programme relativement nouveau et l'évaluation faite jusqu'ici témoigne d'une satisfaction des employeurs qui constatent une amélioration du fonctionnement de leur entreprise et des employés qui désirent acquérir une plus grande maîtrise du français.

L'expansion de ce type de formation reste sujette à la possibilité de convaincre davantage les entreprises de l'importance d'avoir des employés qui utilisent le français comme langue commune au sein de l'entreprise. De plus, la promotion de l'usage du français, qui doit rejoindre autant les immigrants que les natifs, pourrait constituer ce déclencheur indiquant aux uns et aux autres l'importance du français comme langue d'usage dans la vie publique.

Si on veut que le programme gagne en popularité, il faut s'assurer qu'il est bien connu. Le gouvernement en général, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et l'Office de la langue française en particulier, de même que les divers partenaires de la francisation peuvent tenir ce rôle de diffuseur.

Recommandation n° 12 : Que le gouvernement développe le programme de formation linguistique des immigrants en milieu de travail et le fasse connaître, qu'il lui accorde les ressources nécessaires, qu'il lui conserve une flexibilité en vue : - de s'adapter aux divers types d'entreprises; - de permettre l'alphabetisation en français au besoin; - d'être une occasion de diffusion de la terminologie française propre aux milieux de travail concernés.

Le processus de francisation prévu pour les entreprises qui comptent plus de 50 personnes prévoit que tout le personnel de l'entreprise doit avoir une connaissance fonctionnelle du français. Que ce soit au moment de l'analyse de la situation linguistique, de l'élaboration ou de l'application du programme de francisation, ou encore dans le cadre du rapport d'évolution de l'utilisation du français dans une entreprise certifiée, rapport exigé par l'article 146 de la Charte, les conseillers de l'Office de la langue française pourront faire la promotion de ce programme de formation linguistique en milieu de travail dans les entreprises où un nombre important de travailleurs n'ont

pas cette connaissance fonctionnelle du français. Il s'agit d'un outil supplémentaire, à l'intention des entreprises, pour les aider à se conformer à la Charte de la langue française et d'atteindre les objectifs de francisation. Il est important de noter que tous les travailleurs qui n'ont pas une connaissance fonctionnelle du français ne sont pas nécessairement tous des immigrants. Une entreprise canadienne peut décider de concentrer certaines activités au Québec avec comme conséquence le déplacement au Québec de travailleurs provenant d'autres provinces canadiennes. Ces derniers devraient pouvoir profiter d'une formation linguistique en milieu de travail.

Recommandation n° 13a : Que l'Office de la langue française fasse, dans ses interventions auprès des entreprises de plus de 50 personnes qui emploient beaucoup d'immigrants, une promotion active du programme de formation linguistique des immigrants en milieu de travail offert par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Recommandation n° 13b : Que les travailleurs qui n'ont pas une connaissance fonctionnelle du français soient admissibles au programme de formation linguistique en milieu de travail même s'ils ne sont pas immigrants.

L'accès aux plus petites entreprises est moins facile puisqu'elles ne sont pas inscrites systématiquement à l'Office de la langue française. Il s'agit donc de développer des canaux de communication qui leur permettent de prendre connaissance du programme. La recommandation qui suit est directement liée à d'autres recommandations du présent rapport qui visent directement les divers partenaires de la francisation (recommandations 4 et 5) :

Recommandation n° 14 : Que les divers intervenants partenaires de la francisation soient bien informés de l'existence du programme de formation linguistique des immigrants en milieu de travail offert par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et qu'ils en fassent une promotion active dans leurs interventions auprès des entreprises de 10-49 personnes qui emploient beaucoup d'immigrants.

Recommandation n° 15 : Que les associations patronales et syndicales encouragent leurs membres à favoriser l'organisation de cours de français en milieu de travail quand ces milieux de travail comptent de nombreux immigrants qui ne connaissent pas le français.

Recommandation n° 16 : Que dans un esprit de partenariat, les groupes patronaux et syndicaux s'associent pour favoriser l'implantation de cours de français en milieu de travail à l'intention des immigrants.

Recommandation n° 17 : Que le gouvernement fasse une évaluation périodique du programme, qu'il l'ajuste au besoin et fasse connaître les succès qui en découlent.

CONCLUSION

Le groupe de travail a mis comme condition préalable à toute intervention linguistique la présence d'une volonté politique clairement affirmée, volonté qui se traduira entre autres par l'attribution des ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de la Charte de la langue française en général et à la mise en oeuvre des recommandations du présent rapport en particulier.

Le groupe de travail estime que la francisation accrue des 10-49 doit se faire par des interventions ciblées, à caractère incitatif : la région de Montréal et certains secteurs d'activité demandent une attention particulière. Le grand nombre d'entreprises qui comptent entre 10 et 49 employés fait ressortir le besoin de partenariat. Le présent rapport décrit la francisation comme une responsabilité à partager. L'Office de la langue française ne doit pas être le seul acteur auprès des 10-49. Plusieurs recommandations impliquent la présence de partenaires et certaines veulent compenser l'absence du partenaire syndical dans cette catégorie d'entreprises.

Pour ce qui est du droit de travailler en français, on constate que les articles 45, 46 et 47 de la Charte ont très peu d'effets sur la protection des travailleurs qui voudraient faire respecter ce droit. Une modification de l'article 45 de la Charte de la langue française élargira la protection des salariés et l'augmentation du nombre des membres de l'Office avec la possibilité de sous-délégation favorisera la tenue d'auditions plus fréquentes pour les plaintes soumises en vertu de l'article 46.

Quant à la formation linguistique des immigrants en milieu de travail, le groupe reconnaît la pertinence du programme mis sur pied par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et souhaite que la formule connaisse un essor qui lui permettra de joindre davantage de travailleurs immigrants.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

LA VOLONTÉ POLITIQUE

Recommandation n° 1a : Que le gouvernement organise une campagne médiatique qui affirmerait l'importance qu'il accorde à la francisation et qui amènerait les citoyens à adhérer plus clairement à ce projet. (p. 11)

Recommandation n° 1b : Que cette campagne se fasse en conjonction avec l'application de mesures précises destinées aux entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes. (p. 11)

Recommandation n° 2 : Que le gouvernement s'assure que l'Administration soit un modèle de francisation dans toutes ses activités. (p. 12)

LA FRANCISATION DES 10-49

Recommandation n° 3a : Que le gouvernement fasse connaître aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de 10 à 49 personnes les exigences de la Charte de la langue française à leur égard. (p. 15)

Recommandation n° 3b : Que le gouvernement fasse connaître aux publics cibles, et plus particulièrement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de 10 à 49 personnes, les ressources de francisation disponibles. (p. 15)

Recommandation n° 4a : Que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre appuie les stratégies qui favorisent la généralisation de l'utilisation du français dans la

formation professionnelle et développe des mesures qui répondent aux besoins des entreprises de 10 à 49 personnes. (p. 16)

Recommandation n° 4b : Que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre fasse connaître aux entreprises que les dépenses reliées à la formation linguistique ou à l'alphabétisation peuvent être comptabilisées dans le 1 %. (p. 16)

Recommandation n° 5a : Que le gouvernement favorise la participation des organismes non gouvernementaux à la francisation des milieux de travail en leur fournissant l'information, la formation appropriée, le soutien technique et, au besoin, une aide financière pour leur permettre de mettre en oeuvre des activités reliées à la francisation. (p. 17)

Recommandation n° 5b : Que dans son appui aux organismes non gouvernementaux, le gouvernement donne priorité aux activités touchant les entreprises de 10 à 49 personnes. (p. 17)

Recommandation n° 6 : Que la Semaine du français soit le moment privilégié pour valoriser les succès en matière de francisation, qu'on y affecte le budget nécessaire et que soit créé un Mérite du français destiné aux entreprises de 10 à 49 personnes. (p. 17)

Recommandation n° 7 : Que le gouvernement suggère aux comités paritaires créés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*, aux comités sectoriels de main-d'oeuvre et aux tables sectorielles de main-d'oeuvre d'intégrer la question de la francisation à leurs activités. (p. 18)

Recommandation n° 8a : Que l'Office de la langue française remette sur pied un programme d'intervention auprès des 10-49 et qu'il ait les ressources suffisantes pour le faire sans réduire pour autant ses autres activités. (p. 21)

Recommandation n° 8b : Que, dans son programme d'intervention auprès des 10-49, l'Office de la langue française donne la priorité à la région de Montréal, aux secteurs d'activité où la francisation est moins avancée, aux entreprises qui comptent entre 26 et 49 employés et à celles qui ont un effet négatif sur la francisation d'autres entreprises. (p. 21)

Recommandation n° 8c : Que l'Office de la langue française mette sur pied un projet pilote d'une durée de trois ans qui, à partir de secteurs d'activité choisis, viserait à faire appliquer dans certaines entreprises de 26 à 49 personnes quelques éléments prévus à l'article 141 de la Charte de langue française, projet dont le suivi et l'évaluation serait faits par un comité tripartite. (p.21)

Recommandation n° 9 : Que l'Office de la langue française ait recours davantage aux dispositions de l'article 151 de la Charte pour obtenir une francisation accrue de certaines 10-49 notamment celles qui ont un impact sur la francisation d'autres entreprises. (p. 24)

LE DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS

Recommandation n° 10 : Que la Charte de la langue française soit modifiée pour que tout en maintenant le quorum de l'Office à son nombre actuel, le nombre de ses membres passe de cinq à sept pour permettre la tenue d'audiences plus fréquentes et que la Charte autorise expressément la sous-délégation du pouvoir décisionnel de l'Office à un groupe de fonctionnaires qui serait présidé par un membre de l'Office. (p. 27)

Recommandation n° 10b : Que la nomination des membres de l'Office se fasse après consultation des instances patronales et syndicales. (p. 28)

Recommandation n° 10c : Que soit versée une indemnité aux membres de l'Office qui siègent aux auditions tenues en vertu de l'article 46 de la Charte. (p. 28)

Recommandation n° 11 : Que l'article 45 de la Charte de la langue française soit modifié en y ajoutant à la fin les mots " ou encore parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des articles 41 à 49 de la présente loi ". (p. 29)

LA FORMATION LINGUISTIQUE DES IMMIGRANTS EN MILIEU DE TRAVAIL

Recommandation n° 12 : Que le gouvernement développe le programme de formation linguistique des immigrants en milieu de travail et le fasse connaître, qu'il lui accorde les ressources nécessaires, qu'il lui conserve une flexibilité en vue : - de s'adapter aux divers types d'entreprises; - de permettre l'alphabétisation en français au besoin; - d'être une occasion de diffusion de la terminologie française propre aux milieux de travail concernés. (p. 32)

Recommandation n° 13a : Que l'Office de la langue française fasse, dans ses interventions auprès des entreprises de plus de 50 personnes qui emploient beaucoup d'immigrants, une promotion active du programme de formation linguistique des immigrants en milieu de travail offert par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. (p. 33)

Recommandation n° 13b : Que les travailleurs qui n'ont pas une connaissance fonctionnelle du français soient admissibles au programme de formation linguistique en milieu de travail même s'ils ne sont pas immigrants. (p. 33)

Recommandation n° 14 : Que les divers intervenants partenaires de la francisation soient bien informés de l'existence du programme de formation linguistique des immigrants en milieu de travail offert par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et qu'ils en fassent une promotion active dans leurs interventions auprès des entreprises de 10-49 personnes qui emploient beaucoup d'immigrants. (p. 33)

Recommandation n° 15 : Que les associations patronales et syndicales encouragent leurs membres à favoriser l'organisation de cours de français en milieu de travail quand ces milieux de travail comptent de nombreux immigrants qui ne connaissent pas le français. (p. 34)

Recommandation n° 16 : Que dans un esprit de partenariat, les groupes patronaux et syndicaux s'associent pour favoriser l'implantation de cours de français en milieu de travail à l'intention des immigrants. (p. 34)

Recommandation n° 17 : Que le gouvernement fasse une évaluation périodique du programme, qu'il l'ajuste au besoin et fasse connaître les succès qui en découlent. (p. 34)

BIBLIOGRAPHIE

- BÉLAND, Paul (1991). *L'usage du français au travail : situations et tendances*, Québec, Conseil de la langue française, 206 p. (Dossiers du Conseil de la langue française; n° 33)
- BOUCHARD, Pierre (1988). *L'appartenance linguistique des entreprises de 10 à 49 employés au Québec*, Montréal, Office de la langue française, 101 p. [document reprographié]
- BOUCHARD, Pierre et autres (1995). *Langue, éducation et travail : actes du Colloque tenu à Montréal, à l'ACFAS, le 17 mai 1994*, Montréal, Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe interdisciplinaire sur la littératie, [2], 130 [1] p.
- COMITÉ RESPONSABLE DE L'ÉTUDE AUPRÈS DE 36 DIRIGEANTS D'ENTREPRISE (1996). *Montréal, métropole nord-américaine : les dirigeants d'entreprise s'expriment*, Montréal, 31 p. [rapport du comité]
- DANSEREAU, Jean (1995). *L'article 46 : bilan*, Montréal, Office de la langue française, 19 p. [document reprographié]
- DANSEREAU, Jean (1995). *La Charte de la langue française : bilan et prospective*, Montréal, Office de la langue française, 49 p. [document reprographié]
- GRUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE SUR LE FRANÇAIS LANGUE DU TRAVAIL (1989). *Le français langue du travail : une nécessaire réorientation*, [S.l.], le Groupe, 65 p.
- LARIVÉE, Yves (1991). Évaluation des visites effectuées par les conseillers en francisation dans le cadre de l'intervention de l'OLF auprès des entreprises de 10 à 49 employés - Exercice 1990-1991, Office de la langue française, 28 p. [document reprographié]
- LARIVÉE, Yves (1993). *Portrait linguistique des entreprises de 10 à 49 employés au Québec*, Montréal, Office de la langue française, 123 p. [document reprographié]
- Le français langue commune: Enjeu de la société québécoise : Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995 : Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française* (1996), Québec, ministère de la Culture et des Communications, 319 p.
- Le français langue commune : Promouvoir l'usage et la qualité du français, langue officielle et langue commune du Québec : Proposition de politique linguistique* (1996), Québec, ministère de la Culture et des Communications, 77 p. [document de consultation]
- MONNIER, Daniel (1993). *Les choix linguistiques des travailleurs immigrants et allophones*, Québec, Conseil de la langue française, 293 p. (Dossiers du Conseil de la langue française; n° 37)

- NAJEM, Abdel-Adim (1995). *Bilan du programme Promotion-conseil : Intervention auprès des entreprises employant entre 10 et 49 personnes*, Montréal, Office de la langue française, 28 p. [document reprographié]
- NAJEM, Abdel-Adim et autres (1996). *Stratégie visant l'utilisation du français dans les entreprises employant entre 10 et 49 personnes*, document de travail, Montréal, Office de la langue française, 40 p. [document reprographié]
- OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE (1996), *Difficultés d'application de la Charte de la langue française (L.R.Q., chap. C-11), Point de vue de l'Office de la langue française en tant qu'organisme chargé de l'application de la loi comportant analyse et recommandations*, 23 p. [document technique]
- RACINE, Gilles-Louis (1988). *Francisation des entreprises employant entre 10 et 49 personnes, Faisabilité et scénarios de réalisation*, Montréal, Office de la langue française, 22 p. [document reprographié]
- RONDEAU, Jean-Claude (1993). *Quelques réflexions concernant les entreprises employant moins de 50 personnes*, Montréal, Office de la langue française, 12 p. [document reprographié]
- SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE (1996). *Se prendre en main : Politique d'intervention sectorielle*, Québec, SQDM, 7 p.
- SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE (1996). *Stratégie d'intervention sectorielle : Répertoire*, Québec, SQDM, Direction de l'intervention sectorielle, s.p. [document reprographié]